

## PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PEMASAR PADA PT BRI (Persero), Tbk KANTOR CABANG JOMBANG

IKE MEGA IRAWATI  
Universitas Islam Kediri, Kediri

### ABSTRAK

Perusahaan perlu melakukan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu khususnya tenaga pemasar dan kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Selain kompensasi, cara seseorang dalam memimpin juga akan sangat berpengaruh pada respon pengikutnya, respon itu akan ditunjukkan dalam kinerja dan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin akan mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja karena mereka dapat memimpin karyawan untuk mencapai hasil dari tujuan organisasi. Selain kompensasi dan gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor pendukung dalam keberhasilan suatu perusahaan. Motivasi sebagai proses psikologi yang timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang itu sendiri (intrinsik) dan faktor dari luar diri (ekstrinsik). Faktor intrinsik berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan, sedangkan faktor ekstrinsik ditimbulkan oleh berbagai sumber seperti pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Penelitian ini akan mencoba untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja tenaga pemasar. Tenaga pemasar menempati ujung tombak di bidang perbankan terutama dalam kegiatan penyaluran kredit. Peran tenaga pemasar sangat penting dalam meningkatkan pertumbuhan penjualan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 133 tenaga pemasar PT BRI (Persero), Tbk kantor cabang Jombang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pemasar, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pemasar. Dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pemasar.

Kata Kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Tenaga Pemasar

### ABSTRACT

*Companies need to do a proper strategy to optimize the management of human resources in order to produce competent human resources so that later can improve the performance of individuals, especially marketers and company performance. Granting compensation for employees is very important, because the size of the compensation is a measure on employee performance. In addition to compensation, the way someone in the lead will also be very influential in his response, that response will be shown in the performance and commitment of employees in their work. Leaders will affect organizational commitment and performance because they can lead employees to achieve the results of the organization's objectives. In addition to compensation and leadership style, employee motivation is also a contributing factor in the success of a company. Motivation as a psychological process caused by factors arising from within oneself itself (intrinsic) and external factors (extrinsic). Intrinsic factors such as personality, attitudes, experiences, education, hopes, ideals which reach the future, whereas extrinsic factors caused by various sources such as the influence of a leader, colleague or other factors that are very complex.*

*This study will try to determine how much influence compensation, leadership style and motivation on the performance marketers. Marketers occupies a spearhead in the banking sector, especially in distribution activities kredit. Peran very trivial marketers in increasing sales growth.*

*Data collected through questionnaires and conducted at 133 marketers PT BRI (Persero), Tbk branch Jombang. Analysis of the data in this study using SPSS version 22. Mechanical testing data used in this study include tests of validity by factor analysis, reliability test with Cronbach Alpha. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the hypothesis of the study. The analysis showed that the compensation positive effect on sales force performance, positive influence on the leadership style of performance marketers. Positive effect on the motivation and performance marketers*

**Keywords:** *Compensation, Style Leadership, Motivation, Performance Marketers*

## PENDAHULUAN

Perusahaan perlu melakukan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu khususnya tenaga pemasar dan kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Selain kompensasi, cara seseorang dalam memimpin juga akan sangat berpengaruh pada respon pengikutnya, respon itu akan ditunjukkan dalam kinerja dan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin akan mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja karena mereka dapat memimpin karyawan untuk mencapai hasil dari tujuan organisasi. Selain kompensasi dan gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor pendukung dalam keberhasilan suatu perusahaan. Motivasi sebagai proses psikologi yang timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang itu sendiri (intrinsik) dan faktor dari luar diri (ekstrinsik). Faktor intrinsik berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan, sedangkan faktor ekstrinsik ditimbulkan oleh berbagai sumber seperti pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan sesuai rumusan sebelumnya

### Populasi Dan Teknik Sampling

Suharsimi Arikunto (2006) mengemukakan bahwa "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian". Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan individu yang menjadi subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pemasar yang ada di PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Jombang. Jumlah populasi tenaga pemasar di Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Jombang berjumlah 200 karyawan.

Jumlah populasi tenaga pemasar di Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Jombang adalah 200 karyawan, maka sampel yang diambil sejumlah 133 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan *simple random sampling*

### Jenis dan sumber data

- 1 Data Primer  
Menurut Algifari (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
- 2 Data Sekunder  
Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

### Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner  
Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner bentuk langsung tertutup yaitu kuesioner yang menghendaki jawaban pendek, atau jawaban diberikan dengan membubuhkan tanda tertentu. Skala penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.
2. Dokumentasi  
Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan,

buku, literatur, jurnal-jurnal, refrensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan

penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Analisis Penelitian

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)        | -10.988                     | 3.679      |                           | -2.987 | .003 |
|       | Kompensasi        | .945                        | .151       | .390                      | 6.247  | .000 |
|       | Gaya Kepemimpinan | .180                        | .054       | .182                      | 3.317  | .001 |
|       | Motivasi          | .668                        | .092       | .446                      | 7.264  | .000 |

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,945 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,180 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,668 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

### Hasil Penelitian

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pemasar, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pemasar. Dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pemasar

## PENUTUP

### Keterbatasan Penelitian

- faktor faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pemasar dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan masih banyak faktor

lain yang mempengaruhi kinerja tenaga pemasar.

- Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### Saran

- Bagi Perusahaan  
Bagi perusahaan khususnya PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Jombang, diharapkan dapat lebih baik dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM.
- Bagi karyawan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi bermanfaat bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya terutama dalam kegiatan penyaluran kredit.
- Bagi peneliti lain, penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi. Untuk penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, A.O. & Elegunde, A.F. 2014. Compensation Management and Motivation: Cooking Utensils for Organisational Performance.

- Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 5, No. 27, pp: 88-97.
- Ali, H. 2013. Kajian Proses Penilaian Kinerja Pegawai untuk Memenangkan Persaingan Pada BPRS XYZ. *Jurnal Ekonomi STIE Haji Agus Salim Bukittinggi*, Vol. XIV, No. 2, pp: 1-14.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arriawan, H.S. 2001. *Analisis Pengaruh Karakteristik Tenaga Penjualan, Ethical Concern dan Keakraban terhadap Kepercayaan Pelanggan*. Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Academic Press.
- Brown, C. 2014. The Effects of Emotional Intelligence (EI) and Leadership Style on Sales Performance. *Economic Insights – Trends and Challenges*, Vol 3, No. 3, pp: 1-14.
- Challagalla, G.N., & Shervani, T.A. 1996, "Dimensions and Types of Supervisory Control: Effects on Salesperson Performance and Satisfaction. *Journal of Marketing*, Vol. 60, No.1, pp.89-105.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dugguh, S.I., & Dennis, A. 2014. Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 16, No. 5, pp: 11-18.
- Ferdinand, A. 2011. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 21.0*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali & Fuad. 2005. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 16.0*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, edisi ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Good, T.E. & Brophy, J.E. 1990. *Educational Psychology: A Realistic Approach*. New York: Longman.
- Handoko, T. H. 2002. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hair et al. 2008. *Multivariate Data Analysis with Readings*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hartono, J. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M., SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, N. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu (*Individual Characteristic*) dan Karakteristik Tim (*Characteristics Team*) terhadap Kinerja Tim (*performance team*) (Studi pada karyawan bagian marketing PT. Srikandi Diamond Motor). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol. VI, No. 1, pp. 1-22.
- Hira, A. & Waqas, I. 2012. A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal Business and Social Science*. Vol.3, No.19, pp. 174-180.
- John, A.G., Francis, A.I., & Innocent, C., I. 2012. Improving Sales Performance through Sales Force Motivation Strategies: A Study of Pharmaceutical Firms in Nigeria. *International Journal Business*

*Management Economic Research*, Vol. 3  
No. 5, pp: 620-626.

Johnston, M.W. & Marshall, G.W. *Sales Force Management: Leadership, Innovation, Technology, Eleventh Edition*. New York: McGraw-Hill.

Kadarisman. 2012. *ManajemenKompensasi*. Jakarta: Raja GrafindoPersada.

Kreitner, R., &Kinicki, A. 2005. *PerilakuOrganisasi* 5 ed. Jakarta: SalembaEmpat.

Jiang, Z., Xiao, Q., Qi, H., & Xiao, L. 2009. Total Reward Strategy: A Human Resources Management Strategy Going with the Trend of the Times. *International Journal of Bussiness and Management*. Vol. 4, No. 11, pp: 177-183.

Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinandan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.